

(สำเนา)

ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

อาศัยอำนาจตามข้อ 5 วรรคสอง และข้อ 8 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2554 และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในคราวประชุมครั้งที่ 2/2554 เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2554 กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

หมวด 1

หลักเกณฑ์

ข้อ 2 การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) หน้าที่และความรับผิดชอบ
- (2) ความยุ่งยากของงาน
- (3) การกำกับตรวจสอบ
- (4) การตัดสินใจ

ข้อ 3 การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (ก) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน
 - (1) ความรู้และความชำนาญงาน
 - (2) การบริหารจัดการ
 - (3) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์
- (ข) ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
 - (1) กรอบแนวความคิดในการแก้ปัญหา
 - (2) อิสระในการคิด
 - (3) ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา

(ค) ด้านภาระงานที่รับผิดชอบ

- (1) การวิเคราะห์ข้อมูล
- (2) อีสาระในการปฏิบัติงาน
- (3) ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
- (4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

ข้อ 4 การประเมินค่างานตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ใช้แบบประเมินค่างานตามที่ ก.พ.อ กำหนด

ข้อ 5 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
 - (2) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
 - (3) ผลงานที่แสดงความชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ
 - (4) คำนึงถึงจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ กำหนด
- การประเมินแต่งตั้งให้ใช้แบบประเมินแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ 6 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (2) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- (3) ผลงานที่แสดงความเชี่ยวชาญ
- (4) การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือ

งานวิชาชีพบริการต่อสังคม

- (5) คำนึงถึงจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ กำหนด
- การประเมินแต่งตั้งให้ใช้แบบประเมินแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ 7 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (2) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- (3) ผลงานที่แสดงความเชี่ยวชาญพิเศษ
- (4) การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือ

งานวิชาชีพบริการต่อสังคม

- (5) ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ
 - (6) คำนึงถึงจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่ ก.พ.อ กำหนด
- การประเมินแต่งตั้งให้ใช้แบบประเมินแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ 8 การแต่งตั้งให้กระทำได้ 2 วิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้

(ก) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- (1) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- (2) ได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ เว้นแต่การ

แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(ข) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น

ข้อ 9 จำนวนผลงานขั้นต่ำที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ

(ก) ระดับชำนาญงาน ผลงานประกอบด้วย

- (1) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม

(ข) ระดับชำนาญงานพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

- (1) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม และ
- (2) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึง
การพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง

ข้อ 10 จำนวนผลงานขั้นต่ำที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(ก) ระดับชำนาญการ ผลงานประกอบด้วย

- (1) คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม และ
- (2) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึง
การพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อย 1 เรื่อง

(ข) ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

- (1) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึง
พัฒนางานของหน่วยงานอย่างน้อย 1 เรื่อง และ
- (2) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน
อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ

(ค) ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานประกอบด้วย

- (1) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และ
- (2) งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง

(ง) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผลงานประกอบด้วย

- (1) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และ
- (2) งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง

ข้อ 11 เกณฑ์การแต่งตั้ง ต้องผ่านการประเมิน ดังนี้

(ก) การแต่งตั้งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

(ข) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรือวิชาชีพบริการต่อสังคมรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดี กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีมาก

(ค) การแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรือวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดีมาก กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีเด่น

ข้อ 12 ผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้รับการเผยแพร่ตามลักษณะการเผยแพร่ผลงานแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ 13 กรอบตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้กำหนดกรอบได้ทุกตำแหน่ง สำหรับกรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้หน่วยงานเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติกรอบและระดับตำแหน่ง

ข้อ 14 การขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ระบุด้านที่แสดงความชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ และผลงานที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งต้องสอดคล้องกับด้านที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่งด้วย

หมวด 2

วิธีการ

ข้อ 15 ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (1) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (2) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7-9 คน โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย เป็นกรรมการ
- (3) กองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) เสนอเกณฑ์การพิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย

(2) กลับรองการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ก่อนเสนอ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย

(3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ 16 ให้มีคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประจำหน่วยงาน โดยให้หน่วยงานแต่งตั้ง ประกอบด้วย

(1) คณบดีหรือเทียบเท่าหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย สำหรับสำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขต และเขตการศึกษา ให้รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ

(2) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน เป็นกรรมการ โดยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกคณะ/หน่วยงานไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง

(3) การเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เป็นเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) ประเมินค่างานของตำแหน่ง
- (2) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- (3) กลั่นกรองผลงาน คัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงาน ส่งผลงาน ประมวลสรุปผล และรายงานผลการประเมินค่างาน ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- (4) แจ้งผู้ข้อกำหนดระดับตำแหน่ง หากมีการปรับปรุง แก้ไขผลงานหรือขอผลงานเพิ่มเติม และแจ้งความเห็นของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งทราบ
- (5) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ข้อ 17 การกำหนดระดับตำแหน่ง และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการดังนี้

- (1) หน่วยงานที่จะขอ กำหนดตำแหน่ง (ภาควิชา/กอง) เสนอข้อมูลการประเมินค่างานของตำแหน่ง
- (2) คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประจำหน่วยงาน ประเมินค่างานของตำแหน่ง
- (3) คณะกรรมการประจำคณะ/หน่วยงาน อนุมัติการประเมินค่างานของตำแหน่ง
- (4) เมื่อคณะกรรมการประจำคณะ/หน่วยงาน อนุมัติการประเมินค่างานของตำแหน่งแล้ว ให้ผู้ข้อกำหนดระดับตำแหน่งยื่นขอ กำหนดระดับตำแหน่งได้ตามแบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่งพร้อมผลงาน
- (5) หน่วยงาน (การเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน) ตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและผลงาน
- (6) คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประจำหน่วยงาน ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง กลั่นกรองผลงาน คัดเลือก และแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน ส่งผลงาน ประมวลสรุปผลและรายงานผลการประเมินค่างาน การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และการประเมินผลงาน
- (7) คณะกรรมการพิจารณาดำเนินการระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มหาวิทยาลัย กลั่นกรองการกำหนดระดับตำแหน่งก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง

ข้อ 18 การกำหนดตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการดังนี้

- (1) หน่วยงานที่ขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (ภาควิชา/สำนักงานอธิการบดี) เสนอข้อมูลการประเมินค่างานของตำแหน่ง
- (2) คณะกรรมการประจำคณะ/หน่วยงาน พิจารณาให้ความเห็นชอบ
- (3) คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มหาวิทยาลัยกลั่นกรองการประเมินค่างานของตำแหน่ง
- (4) คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบการประเมินค่างานของตำแหน่งก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติการกำหนดระดับตำแหน่ง

ข้อ 19 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการดังนี้

- (1) หน่วยงานที่ขอแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (ภาควิชา/สำนักงานอธิการบดี) เสนอการกำหนดภาระงานของตำแหน่ง
- (2) คณะกรรมการประจำคณะ/หน่วยงาน พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดภาระงานของตำแหน่ง และเสนอการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกประกอบด้วย
 - 2.1 คณบดีหรือเทียบเท่า สำหรับสำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขต หรือเขตการศึกษา ให้รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
 - 2.2 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ หรือเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด
 - 2.3 การเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เป็นเลขานุการ
- (3) คณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มหาวิทยาลัยกลั่นกรองการกำหนดภาระงานของตำแหน่งและการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก
- (4) คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยอนุมัติการกำหนดภาระงานของตำแหน่งและการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก
- (5) หน่วยงานประกาศรับสมัครคัดเลือกเป็นเวลา 1 ปี ผู้ประสงค์เข้ารับการคัดเลือกยื่นใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกพร้อมผลงานผ่านหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผลงาน และดำเนินการประชุมคณะกรรมการคัดเลือก

(6) คณะกรรมการคัดเลือกที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้งประชุมประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง การใช้ความรู้ ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือวงวิชาการหรือวิชาชีพ ประเมินผลงาน และส่งผลการประเมินเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติการแต่งตั้ง

ข้อ 20 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ แต่งตั้งโดยมีเงื่อนไข ดังนี้

- (1) ไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการประจำคณะ/หน่วยงานอนุมัติการประเมินค่างาน และ
 - (2) ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานรับเรื่องการขอกำหนดระดับตำแหน่ง และ
 - (3) ไม่ก่อนวันที่ผลงานได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ และ ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานแห่งสุดท้ายตอบรับการเผยแพร่ผลงาน และ
 - (4) ไม่ก่อนวันที่หน่วยงานรับผลงานที่ได้แก้ไขปรับปรุงฉบับสมบูรณ์
- การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นชอบผลการคัดเลือก

ข้อ 21 คำนิยาม วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงาน การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ วิธีการประเมินผลงาน การปรับปรุงผลงาน มาตรการป้องกันและการลงโทษ การขอทบทวนผลการพิจารณาผลงานให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ 22 แบบคำขอรับการกำหนดระดับตำแหน่ง แบบประเมินการแต่งตั้ง แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบรับรองจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ/วิชาชีพ สัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงาน ระดับคุณภาพของผลงาน เงื่อนไขผลงาน ลักษณะการเผยแพร่ผลงาน แบบประเมินผลงาน แบบสรุปผลการประเมินผลงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ - 1 เม.ย. 2554

(ลงชื่อ)

บุญสม ศิริบำรุงสุข

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญสม ศิริบำรุงสุข)

อธิการบดี

สำเนาถูกต้อง

นางน

(นางนภาพร หอมจันทร์)

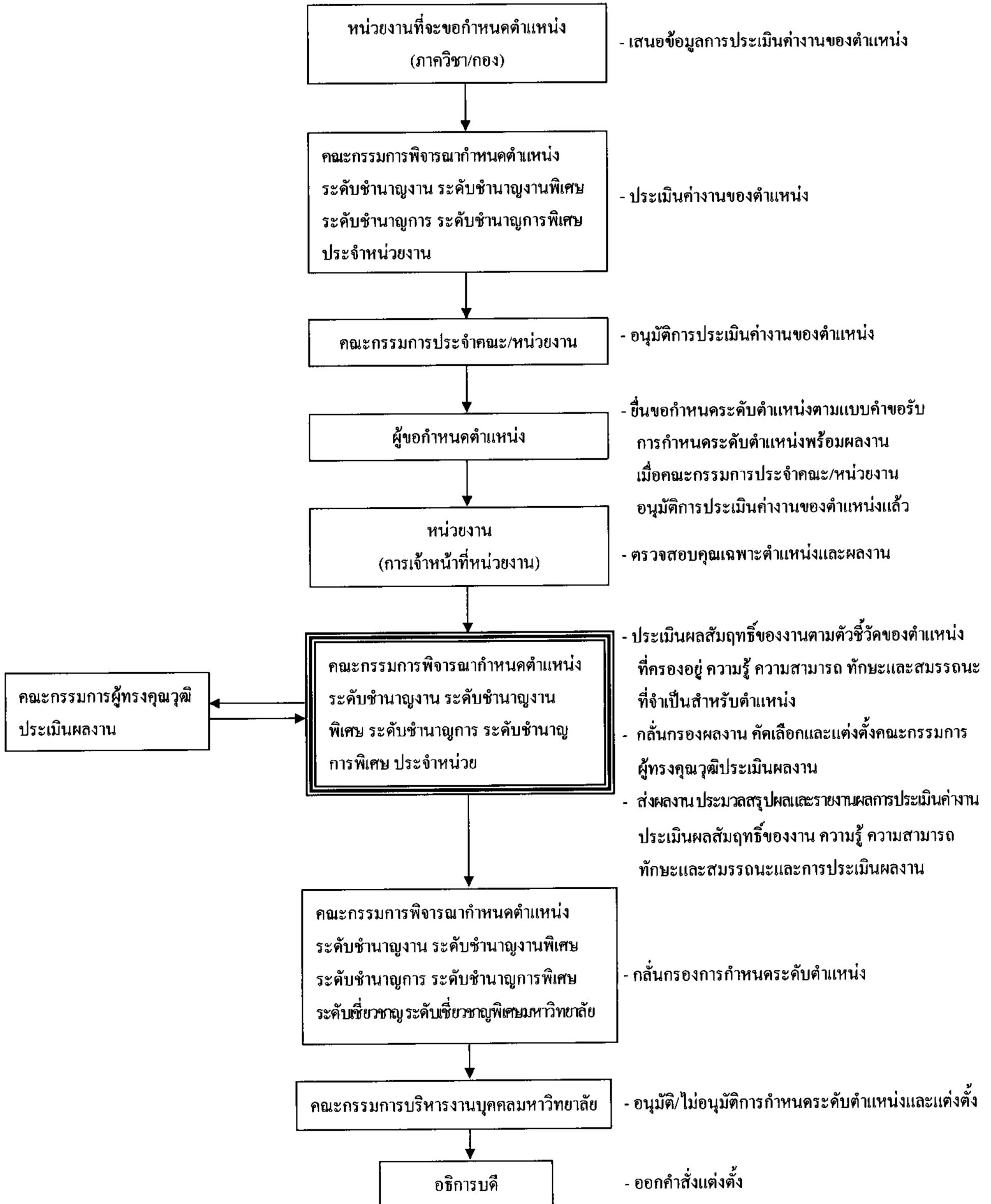
บุคลากรชำนาญการพิเศษ

นภาพร/ร่าง/ทาน

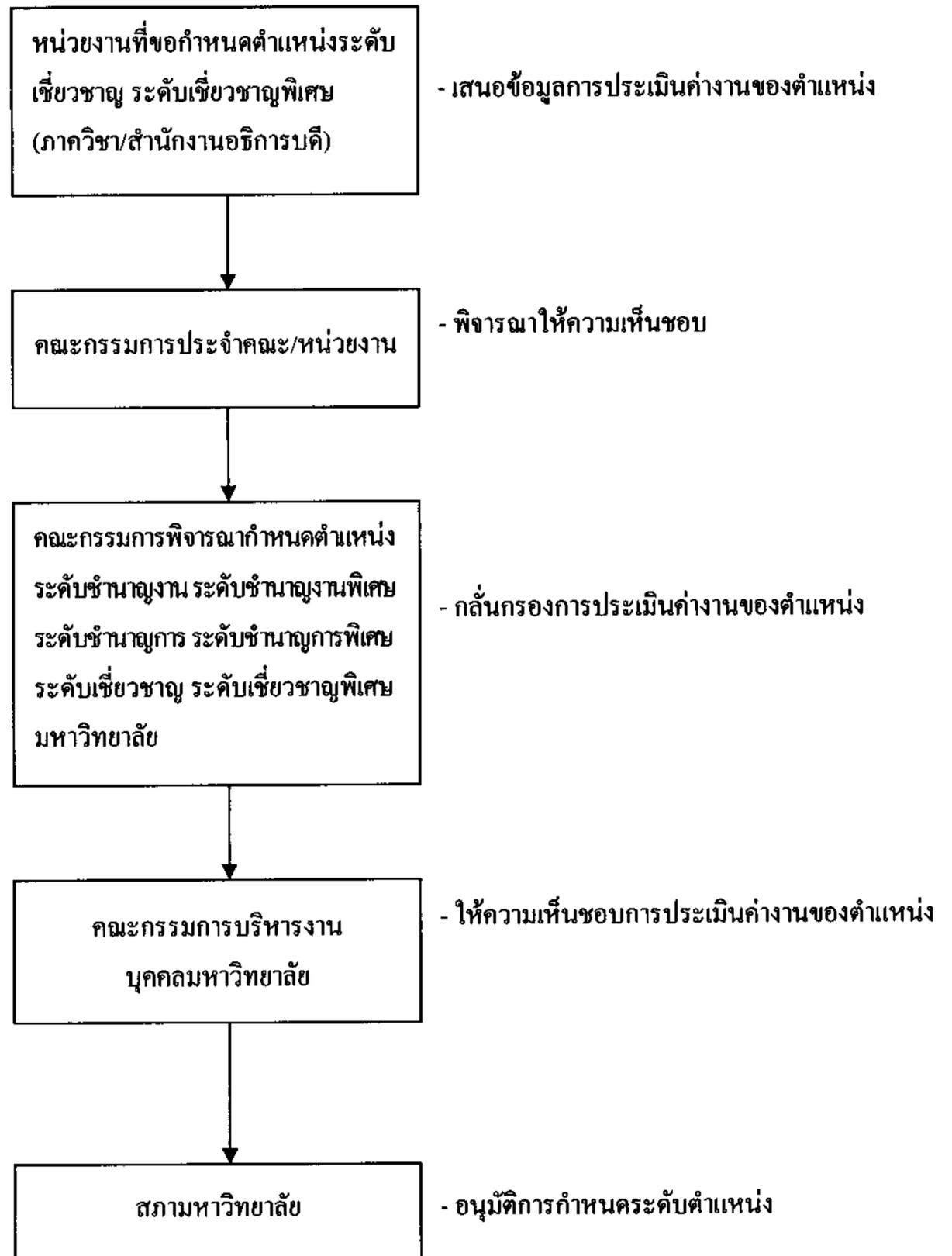
ลาวัลย์/พิมพ์/กจ

ขั้นตอนการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้ง

ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ



ขั้นตอนการกำหนดระดับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ



ขั้นตอนการแต่งตั้งตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

